

Välkommen till SYLF!

Det här häftet riktar sig till nyvalda styrelseledamöter i SYLF:s lokalavdelningar. Syftet är underlätta för lokala förtroendevalda att snabbt komma in i produktiv facklig verksamhet; att bidra till en snabb introduktion i det fackliga arbetets förutsättningar och spelregler. Du som nyvald ska få en orientering i Sveriges Läkarförbunds och SYLF:s organisation, tips och råd om vad arbetet i en lokalavdelning bör och kan innebära samt en introduktion till en del viktiga formalia i lokalavdelningsarbetet.

Häftet hänvisar till stor del också den del av sylf.se som är till [för dig som förtroendevald i SYLF](#), där du kan hitta mer information som också löpande uppdateras. Skriften kan läsas i sin helhet eller användas för att slå upp specifika ämnen.

Glöm inte bort att det här är ett stöd och inte någon regelbok. Kreativitet och nytänkande är nödvändigt för att SYLF skall stå starkt även i framtiden, och ni lokalt kan många gånger hitta ännu bättre vägar fram!

Innehåll

Välkommen till SYLF!	1
SYLF och Läkarförbundet: hur hänger det ihop?	3
SYLF, Läkarförbundet och politiken	3
Sveriges Läkarförbund	3
Sveriges Yngre Läkares Förening	4
Lokala läkarföreningar och SYLF:s lokalavdelningar	4
SYLF:s prioriterade frågor	4
Löner som matchar ansvaret	4
Kortare väg till specialistbevis	4
Fler läkare som chefer och ledare	4
Forskning ska vara en attraktiv karriärväg	5
En stark röst för underläkarkåren	5
Om fackligt arbete	5
Facklig tid	5
Spridande av facklig information	5
Facklig utbildning	5
SYLF:s föreläsningsprogram	6
ARBETET I SYLF	0
Det lokala SYLF-arbetet	0
Tillgodose de lokala medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren och andra intressegrupper.	0
Uppdraget	0
Ordförande	1
Sekreterare och GDPR-ansvarig	1
Kassör	1
Ledamot och ersättare	1
Redaktör (hemsidesansvarig)	1
Verksamhetsåret	1
.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Årsmöte	1
Admin efter årsmöten – viktigare än ni tror	2
Styrelsemöten	3
Ämnen för styrelsemöten	3
Handledarpris	3
Schysst rekrytering	4
At-enkäten	4
Lokala fackliga projekt	4
Löneförhandlingar	4
Kallelse och dagordning	4
Mötesprotokoll	5
Medlemsmöten	5
Samarbete mellan lokalavdelningar och regionala repskap	5

Kontakt nät.....	5
Kontakt med SYLF:s kansli och styrelse	6
Länk mellan underläkarna och lokala läkarföreningen	6
Sprida facklig kunskap bland medlemmarna	6
Rekrytering	7
SYLF:s stadgar	7
SYLF:s fullmäktige	7
SLUTORD	8
Sist men inte minst vill vi önska dig lycka till i ditt fackliga arbete och återigen hälsa dig välkommen till SYLF!	8

SYLF och Läkarförbundet: hur hänger det ihop?

SYLF, Läkarförbundet och politiken

Innan vi går in på det vardagliga kan det vara på sin plats med en kort beskrivning av förbundet. Sveriges läkarförbund är en stor organisation med många delar och funktioner. En del i strukturen är att varje medlem utöver Läkarförbundet också är med i minst två av förbundets delföreningar: en yrkesförening (t.ex. SYLF) och en lokalförening (t.ex. Västra Götalands läkarförening). Dessutom är man som SYLF-medlem även obligatorisk medlem i en lokalavdelning inom SYLF, d.v.s. den som är kopplad till den region du är yrkesverksam i.

Det finns flera skäl till detta – både strategiska, praktiska och demokratiska.

Under Läkarförbundets paraply finns över 80 föreningar: 25 lokalföreningar, åtta yrkesföreningar och ett sextiotal specialist- och intresseföreningar. Under din läkar karriär förflyttas medlemskapet mellan Läkarförbundets olika föreningar beroende på var i karriären du befinner dig. Så värnas de ibland skilda intressen som finns hos Läkarförbundets 58 000 medlemmar (2023). Både idag och i framtiden kommer förbundets slagkraft gentemot olika makthavare att vara beroende av en god demokratisk organisation där alla grupper företräds.

- SYLF är en av yrkesföreningarna och hos oss är man medlem från läkarexamen tills specialistbevis. Forskande läkare och läkare som dubbelspecialiserar sig är också välkomna som medlemmar.
- SYLF har en unik och heltäckande organisation med 27 lokalavdelningar runt om i landet. Det innebär att vi finns representerade lokalt för dig oavsett var din arbetsplats är stationerad. Som medlem tillhör du automatisk någon av SYLF:s lokalavdelningar: till dem du vänder dig för att få råd och stöd på lokal nivå.
- SYLF påverkar och driver även underläkarnas frågor [internt i Läkarförbundet](#). SYLF har stående representation i förhandlingsdelegationen (FD) och utbildnings- och forskningsrådet (UFO). Ledamöter i SYLF:s styrelse representeras ofta också i Sveriges läkarförbunds förbundsstyrelse (FS), Arbetslivsgruppen (ALG), Rådet för läkemedel och medicinteknik (RLM), Läkarförbundets digitaliseringsråd (LDR) samt Etik och Ansvarsrådet (EAR).

Sveriges Läkarförbund

Runt 82 % av Sveriges läkare är medlemmar i Sveriges Läkarförbund (SLF). Medlemmarna är, som sagts, med i någon av förbundets f.n. ca 28 lokalföreningar samt någon av de 8 yrkesföreningarna (eller SLF Student). Många är dessutom medlemmar i någon av förbundets 66 specialitetsföreningar och/eller någon av de 11 intresseföreningarna. Förbundets högsta beslutande organ är *fullmäktige* (hålls en gång om året och SYLF finns företrädda med den näst

största delegationen) som utser förbundets styrelse. Som rådgivande organ finns också *lokal-* samt *specialitetsföreningarnas representantskap*. Förbundsstyrelsen har till sitt förfogande ett kansli som bereder frågor inför beslut. Kansliet, som består av ca 60 anställda, sköter utöver utrednings- och förhandlingsarbete även löpande medlemservice som rådgivning, rättshjälp etc.

Kansliet finns i Stockholm på Villagatan 5, och där har även SYLF sitt kansli med tre anställda.

Sveriges Yngre Läkares Förening

SYLF är alltså en yrkesförening och har för närvarande (2023) ca 13 000 medlemmar i 27 lokalavdelningar. Den geografiska indelningen följer normalt regionerna identiskt med de lokala läkarföreningarna. Det innebär att man enligt Läkarförbundets stadga också har rätt att vara del av lokala läkarföreningen (mer om det nedan).

Du når kollegor i de andra lokalavdelningarna här: <https://slf.se/sylf/>.

Lokala läkarföreningar och SYLF:s lokalavdelningar

SYLF och de andra yrkesföreningarna är inga rent fackliga organisationer i egentlig mening. Vi saknar det fackliga mandatet att förhandla kollektivavtal utan fungerar mer som en intresseorganisation. Förhandlingsrätten finns bara hos Läkarförbundet och de lokala läkarföreningarna. Men vi påverkar ändå, och att vi är i gränslandet mellan det basfackliga och påverkanspolitiska stärker oss ofta!

Genom samarbete med de lokala läkarföreningarna får vi dock inflytande och delar av det fackliga mandatet, dvs förhandlingsrätt kan delegeras till oss i SYLF lokalt. Det är därför viktigt att medlemmar ur den lokala SYLF-avdelningen ingår i den lokala läkarföreningen för att därigenom kunna påverka.

SYLF:s prioriterade frågor

Vi är en demokratisk organisation. SYLF:s fullmäktige har beslutat att vi ska prioritera fem områden särskilt. Det har fastställts på vårt fullmäktige inom ramen för en strategi. Du som förtroendevald hittar mer här: <https://slf.se/sylf/for-dig-som-ar-fortroendevald-i-sylf/strategi-2026/>, men målen finns beskrivna i korthet nedan.

LÖNER SOM MATCHAR ANSVARET

Sveriges underläkare halkar efter lönemässigt, och lön matchar inte vare sig utbildningens längd eller det ansvar läkaren har. När nu en allt större underläkargrupp är på väg in på arbetsmarknaden samtidigt som den seniora läkargruppen går i pension finns risken för att lönerna ytterligare kommer normeras nedåt

KORTARE VÄG TILL SPECIALISTBEVIS

Sverige lider brist på specialistkompetenta läkare, vilket bidrar till att patienterna får vänta på vård. Läkare, som efter examen, vill bli specialister hindras i sin progression. Att se till att fler utbildningstjänster skapas, och att onödigt väntetid kapas, är ett viktigt steg för vårdens kompetensförsörjning.

FLER LÄKARE SOM CHEFER OCH LEDARE

Läkare har en medicinsk ledarroll i vården, men ses sällan arbeta i vårdens förvaltning. Forskning visar att läkare som leder bidrar till en tryggare vård, förvaltar resurser bättre och kan minska vårdskador. Samtidigt finns idag få möjligheter för att läkare tidigt ska kunna ta ledarroller i organisationen.

FORSKNING SKA VARA EN ATTRAKTIV KARRIÄRVÄG

Allt färre läkare forskar. För att Sverige även i fortsättningen ska ha en världsledande roll inom Life science behöver förutsättningarna för läkares forskning tidigt i karriären förbättras. Idag drabbas man av dubbla regelverk, sämre lön än kollegorna och risk att hamna utanför socialförsäkringarna som forskande läkare.

EN STARK RÖST FÖR UNDERLÄKARKÅREN

SYLF är en stark röst för sina medlemmar som främjar goda arbetsförhållanden, arbetar för schyssta rekryteringar, bra anställningsvillkor och en löneutveckling som hänger med i tiden. Vi för ständigt en dialog med arbetsgivare, politiker, myndigheter, lärosäten och andra organisationer.

Om fackligt arbete

Facklig tid

Du som av din lokala fackförening är utsedd till facklig förtroendeman kan ha möjlighet att få s.k. facklig tid. Med facklig tid avses ledighet för det sköta det fackliga uppdraget. En förutsättning är att den lokala läkarföreningen anmält till arbetsgivaren att du är fackligt ombud. Detta är alltså viktigt att se till, och det finns ingen gräns för hur många fackliga ombud man kan anmäla.

Arbete inom SYLF som angår det lokala arbetsplatsarbetet räknas som facklig verksamhet och det har du rätt att få ledigt för från din arbetsgivare. Ledigheten kan av arbetsgivaren medges antingen med full lön, eller som obetald ledighet. Betald ledighet medges normalt endast för facklig verksamhet kopplad till den egna arbetsplatsen. Gränserna för vilket arbete som faller innanför definitionen är inte kristallklar (är arbetsplatsen till exempel kliniken, sjukhuset eller regionen?) och erfarenheten säger att möjligheterna att få fackliga uppdrag att accepteras som sådant arbete – med rätta – är stora. Betald facklig tid skall naturligtvis nyttjas då det går.

Centralfacklig verksamhet ger inte rätt till ledighet med lön. Ersättning kan du i så fall istället få från Läkarförbundet, SYLF eller annan organisation som du arbetar för. Facklig tid med full lön utgår inte med självklarhet, men frågan kan prövas på varje enskild arbetsplats och ofta accepteras ledighet med lön.

Omfattning och förläggning av ledigheten bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och facket. Ledigheten får inte medföra betydande hinder för verksamheten på till exempel en klinik, vilket innebär att arbetsgivaren om personalläget är förtyvlat kan ha rätt att förbjuda en anställd att åka på ett fackligt möte eller kurs. Att frånvaro för fackligt arbete förorsakar vissa besvär för arbetsgivaren är dock något som arbetsgivaren får räkna med. Ansökan om ledighet skall naturligtvis lämnas i så god tid som möjligt.

Spridande av facklig information

Formerna för spridande av facklig information bör diskuteras med arbetsgivaren. Hänsyn bör tas till de lokala förhållandena. I många fall kan arbetsgivaren på lämpligt sätt hjälpa till att sprida sådan information. I och med GDPR har det blivit svårare att få ut listor över aktuella e-postadresser, men det sker på vissa ställen än idag.

Vi uppmuntrar att man använder eventuella fackliga tavlor på arbetsplatsen. Till medlemmar kan SYLF:s kansli göra medlemsutskick.

På vissa kliniker är det okej för arbetsgivaren att man använder regionens mailsystem för att sprida facklig information. Men det är inte norm och mailkonversationer inom offentlig sektor ses som offentliga handlingar. Tänk efter och fråga först!

Det är också bra att veta att arbetsgivaren har rätt att nå din arbetsmejl, oavsett offentlig handling eller inte. Därför rekommenderar vi starkt att du inte använder arbetsplatsens mejl för att bedriva fackligt arbete.

Facklig utbildning

Läkarförbundets fackliga utbildning håller hög kvalitet och är en bra introduktion till fortsatt arbete. Rent fackliga kurser kräver dock att du är anmäld som fackligt förtroendevald av din lokalförening. Anmälning och information om förbundets kurser hittar du här: [Facklig utbildning - Sveriges läkarförbund \(slf.se\)](https://www.slf.se/utbildning). Där finns också [Facklig introduktionskurs - Sveriges läkarförbund \(slf.se\)](https://www.slf.se/utbildning/introduktionskurs). Det är en webbutbildning på grundnivå rörande det fackliga arbetet som vi varmt rekommenderar.

SYLF:s föreläsningsprogram

Varje år håller SYLF ett antal föreläsningar kopplade till föreningens strategi som vänder sig till både förtroendevalda om medlemmar. Du hittar dem här.

ARBETET I SYLF

Det lokala SYLF-arbetet

SYLF:s lokalavdelningar skiljer sig naturligtvis åt. Stor eller liten, norr eller söder; problem, intresseoch resurser ser olika ut. Här försöker vi ge en hänvisning om hur arbetet i en lokalavdelning *kan* se ut. Självklart är det varje lokalavdelnings sak att organisera arbetet efter de förhållanden och den ordning som föreligger lokalt.

Prioriterade frågor är också del av SYLF:s strategi, men alla avdelningar behöver inte arbeta med allt och man kan också fokusera på andra frågor. Den lokala anknytning är viktig och det är vad som bidrar till att ni kan genomföra förändring.

Störst inflytande får vi om vi också finns representerade i lokala läkarföreningen, och där det finns, den lokala förhandlingsdelegationen.

Tillgodose de lokala medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren och andra intressegrupper.

- Inhämta åsikter och synpunkter bland medlemmarna.
- Informera och förklara för medlemmarna aktuella frågor som bereds inom Läkarförbundet samt föra tillbaka medlemmarnas åsikter.
- Vara en länk mellan lokala läkarföreningen och SYLF-medlemmarna, bl.a. genom att aktivt medverka på lokalföreningarnas möten och föra medlemmarnas talan.
- Håll utbildningar – t.ex. kurser i löneförhandling, arbetsmiljö och liknande.
- Uppmuntra fler att ta del av det fackliga arbetet för att påverka sin arbetsmiljö.
- Stöd enskilda medlemmar när problem uppstår för medlemmen. Om frågorna är av mer allmängiltig art föra upp dessa till SYLF-styrelsen. Dessa ärenden kan dock ofta med fördel diskuteras med den lokala läkarföreningen.

Tips kring rekrytering och evenemang finns längre ned i dokumentet.

Uppdraget

Vi har samlat en rad råd och tips för dig som är vald i en styrelse utifrån vilken post du valts till. På hemsidan finner du den mest aktuella informationen.

Ordförande

Sekreterare och GDPR-ansvarig

Kassör

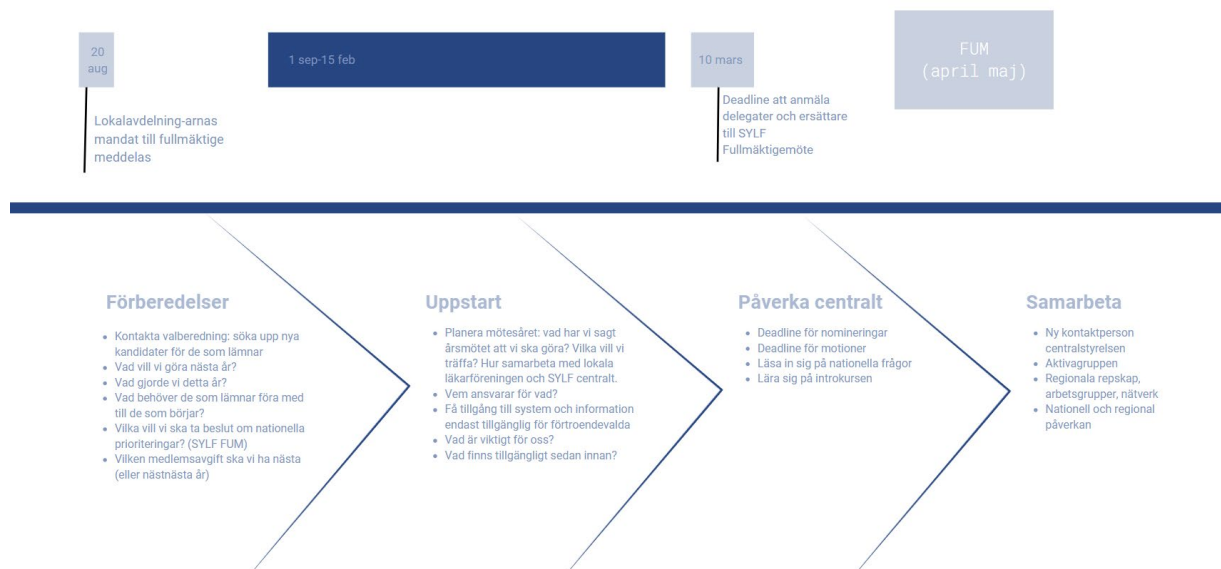
Ledamot och ersättare

Redaktör (hemsidesansvarig)

Vi har också vägledning för [valberedningen](#) med tillhörande checklistor och planeringsstöd, samt [revisorerna](#). Mer information om olika roller i SYLF hittar du här: [Uppdraget - Sveriges Yngre Läkares Förening \(SYLF\) \(slf.se\)](#)

Verksamhetsåret

Årsmötesperiod lokalavdelningar



Årsmöte

SYLF-avdelningarnas årsmötesperiod är mellan den första september och den 15 februari. Den 20 augusti har man senast fått reda på hur många delegater man fått till kommande SYLF Fullmäktige så att de också kan utses på årsmötet.

Årsmötet är det möte då arbetets inriktning för kommande verksamhetsår bestäms, men också ett tillfälle för oss att utvärdera året som varit. Den gamla styrelsens verksamhet och räkenskaper redovisas och den nya styrelsen väljs. Ofta inleds årsmötet med att någon eller några inbjudna föredragshållare diskuterar eller har en paneldebatt kring ett intressant ämne. Styrelsens arbete och föreningens ekonomi bör inför mötet ha granskats av en extern revisor, som t.ex. kan vara en tidigare styrelseledamot. Detta kan se lite olika ut på olika ställen och styrs av lokalavdelningens stadgar. Vid tveksamheter kan styrelsen tvingas förklara t.ex. ekonomiska förhållanden och i värsta fall ställas till ansvar för oegentligheter. Vid årsmötet beslutas även om nästkommande eller nästnästkommande års månatliga medlemsavgift.

Årsmötet är ett bra tillfälle för styrelsen att möta medlemmarna och stimuleras av nya och fräscha idéer. Mer information om hur årsmöten går till och vad som måste ingå finns på de interna sidorna på sylf.se.

Admin efter årsmöten – viktigare än ni tror

Skicka kansliet utdrag ut mötesprotokollet senast 10 mars, men gärna så tidigt som möjligt. Det avgör vilka som får tillgång till dokument och vägledning på hemsidan. Meddela kansliet vilka adresser e-posten skall vidarebefordras till när ni uppdaterar era förtroendevalda efter årsmötet.

Verksamhetsplan

Vad ska ni arbeta med under året som kommer? Medlemskvällar, politikermöten eller Schysst rekrytering. Det beskriver ni i verksamhetsplanen som medlemmarna får vara med och rösta om vid ert årsmöte. Ni kan också lägga in långsiktiga mål som ni beskriver hur ni ska arbeta med under året i faktiska aktiviteter.

Utifrån verksamhetsplanen kan ni också planera när under året som ni planerar att hålla möten, sätt gärna datumen direkt för årets möten.

Verksamhetsbudget

Intäkterna för ert arbete kommer främst från medlemsintäkter. Medlemsavgiften sätts av er på årsmötet året innan den ska gälla (hur det förmedlas till förbundet finns i kassörsinformationen ovan). Medlemsavgiften betalas ut per kvartal.

Medlemsintäkterna för januari –mars betalas ut i mitten av april.

Medlemsintäkter inbetalade	Utbetalas
Januari –mars	Mitten av april
April-Juni	Mitten av juli
Juli-september	Mitten av augusti
September	Mitten av januari efterföljande år

Era utgifter baserar sig i de kostnader ni beräknar ha under året för evenemang. Hur ni presenterar det finns det i föreningar med er storlek ganska stor frihet att ta fram. På förtroendevaldasidorna finns det mallar.

Resultatredovisning

På årsmötet redovisar ni också hur ni lyckades följa budget och beskriver varför ni eventuellt haft avsteg. Detta granskas av er förtroenderevisorer.

Verksamhetsberättelse

I verksamhetsberättelsen beskriver ni vad ni har gjort under året. Vad blev som ni hade planerat det förra årsmötet och vad blev det inte? Här förklarar ni för årsmötet som sedan ska kunna känna sig trygga att ge er ansvarsfrihet.

Styrelsemöten

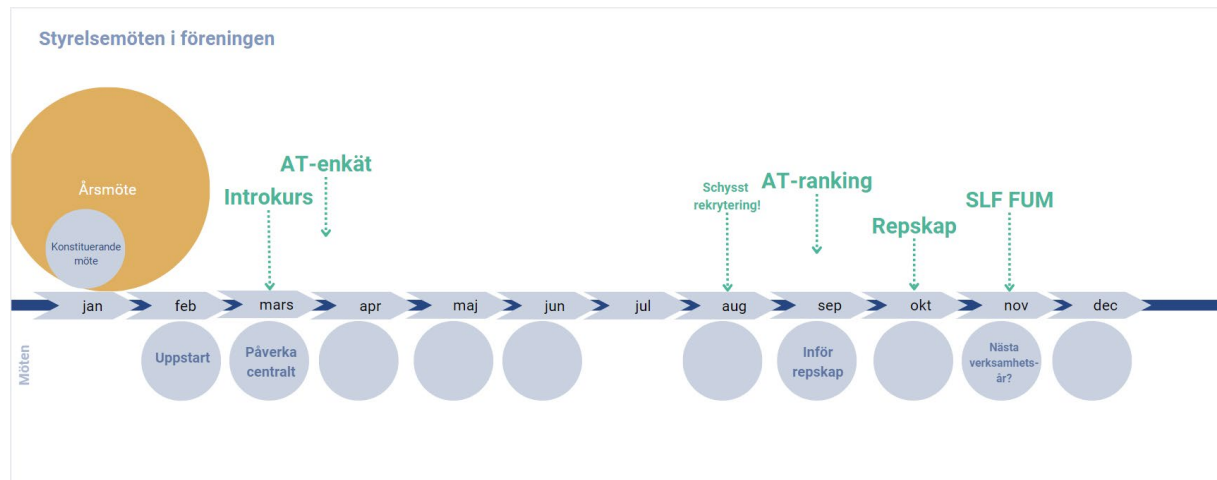
Styrelsemöten anordnas normalt oftare än medlemsmöten. Styrelsens uppdrag är att hålla sig uppdaterad kring vad som händer på de arbetsplatser styrelsen ansvarar för och styrelsen ansvarar för att det som beslutats på årsmötet blir av.

Fackliga problem och frågeställningar kan aktualiseras från en dag till en annan. Utöver det dagsaktuella har styrelsen ansvar för att tänka ett steg till i olika strategiska professionella frågor. Styrelsemötena är också forum för styrelseledamöterna att presentera genomförda utredningar, lägga fram förslag för bedömning, och eventuellt fatta beslut om åtgärder.

Styrelsemöte kan med fördel avslutas med en trevlig middag hemma hos någon i styrelsen eller, om föreningen har råd, på restaurang. Det är viktigt att komma ihåg att fackligt arbete också skall vara trevligt!

ÄMNET FÖR STYRELSEMÖTEN

Det finns många saker att ta upp under verksamhetsåret, och de lokala fackliga frågorna kommer vara en stor del av det ni gör. Centralt finns det ett antal projekt som också kan påverka verksamheten lokalt. Planera cirka 10-12 möten (dvs. cirka en gång per månad).



1Så här kan ett styrelseår se ut om man har sitt årsmöte i januari. I grönt finns beskrivet processer i centrala SYLF som kan påverka lokalavdelningen. I februari-mars är det lämpligt att fundera över motioner och nomineringar till SYLF centralt.

HANDLEDARPRIS

Handledningen av underläkare har under många år varit eftersatt. SYLF har genom olika åtgärder försökt att informera regionen om missförhållandena och bl.a. ordnat studierektorsträffar. För att stödja och entusiasmera handledning delar flera av SYLF:s lokalavdelningar årligen ut ett handledarpris.

Handledarprisen ska anmälas till SYLF centralt så att de lokalt utsedda handledarna kan vinna hela Läkarförbundets handledarpris som delas ut vartannat år i september månad. Mer info hittar ni här: <https://sfl.se/rad-och-stod/utbildning/handledarpriset/>

SCHYSST REKRYTERING

[Schysst rekrytering](#) delas ut vartannat år, och åren däremellan verifieras orterna som mottagit Schysst rekrytering. Schysst rekrytering baseras på höstrekruteringen av AT-läkare.

AT-ENKÄTEN

AT-enkäten skickas ut i början på året, i mars eller april månad. AT-rapporten sammanställs och presenteras i september.

LOKALA FACKLIGA PROJEKT

Lokalavdelningen skall vara ett stöd för sina medlemmar. Detta stöd kan se ut på olika sätt och handla om olika saker. Dels kan man ge enskilda medlemmar stöd när de har problem, och dels kan man arbeta mer övergripande för att förbättra för kollektivet. Ett sätt att göra det senare är genom lokala projekt. Viktiga och vanliga teman för projekt är t.ex. lön, utbildning, arbetsmiljö, IT i vården etc., listan kan göras nästan hur lång som helst och det finns egentligen inga gränser för vad ni i lokalavdelningen kan arbeta med.

Kunskap är makt! En insats som nästan alltid ger god effekt är att samla in och offentliggöra data om lokala förhållanden. En enkel enkätundersökning kan förändra verkligheten! I tider av neddragningar och svåra ekonomiska förhållanden inom sjukvårdsområdena känner många läkare sig otillräckliga och utslitna. Många timmar obetald arbetstid, ett för stort antal jourer per månad och ingen möjlighet till avkoppling är stora reella problem. En uppgift för en lokalavdelning kan vara att uppmärksamma dåligt upplysta arbetsgivare om de faktiska förhållandena.

Genom ett aktivt och utåtriktat arbete gentemot medlemmarna upptäcker man snart att det finns ett stort antal frågor att lösa, både stora och små. Det är viktigt att betänka att även en liten fråga kan växa och i förlängningen ha en mycket stor betydelse för hela läkarkollektivet. Det är därför viktigt med lokala fackliga projekt, gärna i samarbete med läkarföreningen. Exempel kan vara löneförhandlingsträffar, ledarskapsutbildningar och kampanjer mot oegentliga vikariat. Bara att få tillfälle att träffas underläkare emellan kring aktuella frågor stärker ofta självkänslan och ger även en känsla av tillhörighet. Möjligheterna att rekrytera intresserade är också större om lokalavdelningen är aktiv.

LÖNEFÖRHANDLINGAR

En viktig uppgift i en lokalavdelning är att tillgodose medlemmarnas löneutveckling, bl.a. genom att tillsammans med läkarföreningen medverka vid de lokala löneöversynsforhandlingarna. En annan uppgift är att informera och stötta medlemmarna inför individuella löneförhandlingar, och att förmå arbetsgivaren att inse den betydelse dessa har för att utveckla verksamhetens kvalitet och effektivitet. I många fall har man av ledningen försökt att kräva en lönepolicy där grunderna för lönesättning framgår. Tyvärr saknas sådan oftast. Man kan dock genom enträget arbete få skutan att vända i rätt riktning. Detta är en typ av projekt man kan samlas kring i lokalavdelningen.

KALLELSE OCH DAGORDNING

Ett möte inleds med att en kallelse skickas ut i god tid före mötet, normalt 1-2 veckor innan. Med kallelsen skickas förslag på dagordning/föredragningslista. Kallelsen skall uppta namn på de personer som är kallade, mötets tidpunkt och beräknad sluttid. I föredragningslistan - som kan vara preliminär - skall ärendena numreras.

Alla medlemmar i lokalavdelningen kan be att en specifik fråga tas upp. Ordförande förbereder frågorna innan mötet och skickar med nödvändigt material med kallelsen. Detta kan sekreteraren vara behjälplig med. Naturligtvis måste inte heller ordföranden bereda och föredra alla frågor utan det kan göras av olika personer i styrelsen, men ordföranden har en viktig samordnande funktion.

MÖTESPROTOKOLL

Det mötesprotokoll som skapas efter varje möte skall gås igenom vid nästa möte och korrigeras om så är nödvändigt (justeras). Eventuella ändringar i protokollet skrivs in i nästa mötesprotokoll och det föregående skrivs under av ordförande, sekreterare och eventuella justeringsmän. Alla protokoll skall sparas för framtiden för att ge medlemmarna möjlighet att följa vad som sagts på möten och vilka beslut som tagits.

Det finns två typer av protokoll - *beslutsprotokoll* och *diskussionsprotokoll*. I de sammanhang vi talar om används nästan uteslutande beslutsprotokoll. Detta betyder att en lång diskussion kan sammanfattas kort, men att eventuellt beslut framgår klart och tydligt. I korthet: Ange paragraf (en för varje ärende), ärenderubrik, kort beskrivning av saken/diskussionen, samt ett tydligt beslut

Tydliggör gärna också vem det är som är ansvarig och om det finns en deadline när det ska vara genomfört.

T.ex. Styrelsen beslutade

- att anordna en medlemskväll

- att ansvarig för att boka lokal är sekreterare

Medlemsmöten

Allmänt medlemsmöte är att likställa med ett extra årsmöte, men medlemsmöten där ni träffar medlemmarna kan ni hålla flera gånger per år.

Samarbete mellan lokalavdelningar och regionala repskap

I regioner med flera olika SYLF-avdelningar finns ofta likartade problem på olika orter och det kan då vara värdefullt att utbyta information och samarbeta kring vissa frågor med sina SYLF-grannar. Detta kan naturligtvis även gälla angränsande lokalavdelningar i olika regioner. Vill man som enskild lokalavdelning eller vid möte med flera avdelningar samlade ha besök av någon ur SYLF:s styrelse så kommer de gärna ut på besök. Kontakta SYLF:s kansli med en förfrågan! Flera avdelningar kan också gå ihop för gemensamma möten, regionala repskap. Varje repskap som ansöker om deltagande från centralstyrelsen garanteras en utbetalning om 15 000 kronor för stöd att arrangera repskapet.

Kontakt nät

Lokalt fackligt arbete innebär rikligt med sociala kontakter, inte bara med medlemmarna, utan även trilskande arbetsledare eller sjukhusledning, administratörer och ibland journalister. Detta kräver diplomati kompletterat med ibland hårda nypor. Det kräver också ett kollegialt nätverk där man inte står ensam i sin kamp. Det är därför viktigt att ordna möten med kollegorna, t.ex. underläkarträffar, löneförhandlingsinformation m.m. Som styrelseledamot i den lokala läkarföreningen kan SYLF:are driva både "underläkarfrågor" och frågor av betydelse för hela kåren. Ett nära samarbete med läkarföreningens ordförande kan ge många viktiga uppslag och förutsättningar för att initiera lokala kampanjer.

Kontakta gärna personalavdelningens läkaransvarige, om en sådan finns, för att inleda en dialog om underläkarnas löner och arbetsförhållanden. I en tid av aktuell och framtida specialistläkarbrist borde de flesta

arbetsgivare vilja ha ett gott förhållande till underläkarkåren, för att inte förlora blivande specialister till andra regioner.

På vissa håll finns en dialog med andra fackförbunds representanter. Exempelvis arbetsmiljöfrågor kan ofta lösas på ett effektivt sätt genom dialog och samarbete med andra arbetstagarorganisationer. Läkarna måste medverka i samverkansgrupper, klinikmöten o. dyl. Allt för ofta har läkarna missat möjligheten att påverka lokaler, framtida omorganisationer m.m. Ett slående exempel är det nybyggda sjukhuset där man glömde att bygga jourrum i anslutning till akuten för underläkarna. Ingen läkare hade medverkat i projekteringsarbetet!

Kontakt med SYLF:s kansli och styrelse

SYLF:s centralstyrelse arbetar med övergripande frågor som opinionsbildning, lobbying och övergripande undersökningar av underläkares situation m.m. SYLF har också ett kansli som består av tre personer och dessa finns till både för att hjälpa styrelsen och lokalavdelningarna. Du som aktiv i en lokalavdelning kan vända dig såväl till kansliet som till någon i styrelsen om du har frågor eller behöver hjälp med något. Ibland har också styrelsen behov av att nå lokalavdelningarna med information eller frågor. Till detta och för att de lokala medlemmarna skall kunna nå sin förening har alla lokalavdelningar en e-postadress som är utformad enligt modellen lokalavdelning@sylf.se. Ni i lokalavdelningens styrelse avgör till vilka mail som skickas till den adressen skall vidarebefordras, t.ex. till hela styrelsen eller bara ordförande när ni skickar in utdrag från protokollet.

Vi har också en facebookgrupp för lokalaktiva: [SYLF-aktivgruppen | Facebook](#) där du kan slänga ut frågor och få svar från kollegor i andra avdelningar.

Länk mellan underläkarna och lokala läkarföreningen

Den lokala läkarföreningen har förhandlingsrätt och som nämnts är det därför viktigt att ha ett bra samarbete med dess styrelse. Den lokala SYLF-avdelningen är länken mellan SYLF- medlemmarna och läkarföreningen och medlemmar ur SYLF bör ingå i läkarföreningens styrelse (det står till exempel i förbundets stadga). Om frågor av mer allmän karaktär, som gäller hela underläkarkollektivet, dyker upp bör kontakter även ske med SYLF centralt. Många lokala projekt kan med fördel initieras av SYLF:s medlemmar, men genomförs via läkarföreningen.

Vill inte läkarföreningen bjuda in er? Bjud in dem till era möten och föreläsningar så att de får upp ögonen för er!

Sprida facklig kunskap bland medlemmarna

En enig och kunnig organisation är en stark organisation. Därför är det viktigt att sprida det fackliga budskapet till alla medlemmar. Det sker via sociala medier, genom vår tidskrift Moderna Läkare, sylf.se, nyhetsbrev och genom representantskaps- och fullmäktigemöten.

Ta upp och diskutera fackliga frågor där du finner det lämpligt. Ofta finns ett stort intresse om man bara lyfter frågorna!

Mallar för affischer och andra utåtriktade evenemang hittar du på våra förtroendevaldasidor.

Vid vissa tillfällen finns det anledning att vara mer aktiv när det gäller både skriftlig information och lokala mötesträffar – t.ex. då en ny avtalsrörelse är i gång. Vissa fackförbund kallar in alla sina ombud till extra fullmäktige om det gäller att ta ställning till ett nytt löneavtal. I SYLF har man ansett att den vägen är för dyr och omständlig. Det är därför extra viktigt att information når alla medlemmar på ett bra sätt.

Se till att ni får ut det fantastiska arbete ni gör och att uppgifterna till er i styrelsen är uppdaterade. Vi håller en årlig utbildning för SYLF:s lokalavdelningsredaktörer i maj.

SYLF nationellt finns på:

[Facebook](#)



[Instagram SYLF Centralt \(@syilfcentralt\)](#) • [Foton och videor på Instagram](#) och [Robert Holmqvist \(@syilfordforande\)](#) • [Foton och videor på Instagram](#)

[LinkedIn](#)

Rekrytering

Rekrytering betyder i fackligt sammanhang två saker: rekrytering av nya medlemmar samt rekrytering av fackligt aktiva.

Många andra fackliga organisationer har tappat många medlemmar på senare år. SLF och SYLF har klarat sig bättre, men för att behålla positionen som en tung aktör som har möjlighet att påverka sjukvårdens utveckling och läkarnas villkor så behöver vi upprätthålla en hög anslutningsgrad. Man vet från forskning att det är de lokala fackliga företrädarnas aktivitet som avgör om ett medlemskap upplevs som meningsfullt eller inte. Det betyder att de framgångar lokala SYLF har när det gäller löner, vikariatsträsk m.m. är den viktigaste rekryteringsfaktorn. Viktigt är också att informera om de förmåner – vad gäller t.ex. rättsskydd, försäkringar m.m. – som ett medlemskap medför. Det viktigaste är dock att få frågan från en kollega man litar på: Skulle inte du vilja bli medlem i SYLF och Sveriges Läkarförbund?

Fackligt aktiva har också ett självklart ansvar för att stafettpippen förs vidare till nya generationer underläkare – att nya fackligt aktiva rekryteras. Detta kan vara svårt i en tid som präglas av just brist på tid. Den förändrings- och förbättringslusta som läkare oftast besitter är dock så stor, att tidsbristen borde kunna uppvägas av de möjligheter till påverkan som öppnas genom ett engagemang i SYLF. Dockkan det vara viktigt att försöka tänka igenom hur ni effektivast utnyttjar den knappa tiden när ni väl ses, för att engagemanget inte skall kännas betungande. Ett exempel kan vara att, om föreningens ekonomi är god, beställa mat till möten för att slippa laga eller bära saker före och efter.

Mer information om hur ni rekryterar och tips för hur ni går till väga hittar ni här.

SYLF:s stadgar

Varje förening måste ha föreningsstadgar. Stadgarna går igenom hur föreningens verksamhet skall skötas, vilka som skall accepteras som medlemmar, när årsmöten skall ske, när kallelser skall skickas ut och mycket mer. SYLF tillhandahåller ett slags "standard-stadgar" för lokalavdelningar. Ändringar i stadgar måste beslutas på ett årsmöte och sedan godkännas av SYLF:s centrala styrelse.

SYLF:s fullmäktige

SYLF:s fullmäktige är det högsta beslutande organet inom SYLF. Fullmäktigemötet (FUM) hålls varje vår och fungerar som SYLF:s eget årsmöte. Där bedömer fullmäktigedeleгатerna hur styrelsen har arbetat under föregående verksamhetsår och beslutar om vad SYLF:s centralstyrelse skall arbeta för nästa år. Här behandlas och beslutas bl.a. om inskickade motioner från lokalavdelningarna. Den ekonomiska verksamheten granskas inför mötet av externa revisorer.

Fullmäktige, det vill säga de valda delegaterna, väljs av respektive lokalavdelning på årsmötet. Antal delegater är satt i relation till storleken på lokalavdelningen enligt en speciell formel som finns i SYLF:s stadgar och ni får veta senast den 20:e augusti hur många delegater ni har att tillsätta.

Fullmäktige är en mötesplats för de särskilt utsedda delegaterna och där skall föras en konstruktiv debatt om SYLF:s arbete. Där sker också ett informationsutbyte mellan delegaterna, viss lobbying inför val till ny centralstyrelse och man känner av strömningarna inom SYLF. Aktuella frågor diskuteras i helsal (plenum) eller i mindre grupper (utskott eller påverkanstorg), där styrelsen kan frågas ut av delegaterna och samtidigt få veta vilka åsikter som finns i lokalavdelningarna.

Delegaterna kan även spela en viktig roll mellan själva mötena, till exempel kräva att ett fullmäktigemöte hålls.

Mer om fullmäktige med fokus på det årliga mötet hittar du här: <https://slf.se/syly/for-dig-som-ar-fortroendevald-i-syly/arrangemang-utbildning/fullmaktigemotet/>

SLUTORD

Hoppas att denna skrift hjälpt dig att sätta dig in i vad engagemang i en lokalavdelning till SYLF kan innebära och stimulerat dig till att ge dig i kast med alla utmaningar och möjligheter som väntar.

Mycket mer skulle kunna skrivas, men du kommer att lära dig efter hand. Det här har förhoppningsvis gett dig en grund att stå på och du har aldrig långt till att skicka ett meddelande eller ringa oss som är del av SYLF:s centralstyrelse eller kansli.

Sist men inte minst vill vi önska dig lycka till i ditt fackliga arbete och återigen hälsa dig välkommen till SYLF!